

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.TRIJAYA PRATAMA FUTURES MAKASSAR**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

Oleh:

FIRDAUS AMIRULLAH

NIM. 10600111027

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR**

2016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Firdaus Amirullah
NIM : 10600111027
Tempat/Tanggal Lahir : Tarumpakkae, 27 Maret 1992
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program : Sarjana
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Bonto Duri II No. 11 Makassar
Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebahagian atau seluruhnya, maka disertasi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, April 2016

Yang Menyatakan,

Firdaus Amirullah
NIM: 10600111027

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudari **FirdausAmirullah**, NIM: 10600111027, mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan dengan judul ***“PengaruhStresKerjaTerhadapProduktivitasKerjaKaryawanpada PT. TrijayaPratama Futures Makassar”*** karenanya, pembimbing memandang bahwa hasil penelitian tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk ujian *Munaqasyah*.

Demikianpersetujuaninidiberikanuntuk proses selanjutnya.

Makassar, April 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Muslim H. Kara, M.Ag.
NIP. 19710402 200003 1 002

Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si.
NIP. 19660509 200501 1 003

KATA PENGANTAR

AssalamuAlaikumWr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulispanjatkanhanyakepada Allah (SubhanahuWata'ala) yang telahmemberikankesehatan, kesabaran, kekutansertailmupengetahuankepadapenulis. Atasperkenan-Mu jualahsehinggapenulisdapatmenyelesaikanskripsiinidenganbaik.Sholawatsertasalam "AllahummaSholliAlaSayyidina Muhammad" jugapenulissampai-kankepadajunjungkitaNabi Muhammad SAW.

Tujuandaripenulisanskripsiiniadalahuntukmelengkapisalahsatusyaratdalam memperolehgelarsarjanapadaJurusanManajemen UIN Alauddin Makassar program StudiManajemenSumberDayaManusia. Dalamusahamenyelesaikanskripsiinimerupakanpengalamanpertamapenulis, sehinggapenulismemohonmaafjikasekiranyadalampembuatanskripsiiniterdapatkejanggalan-kenjanggalan, baikisimaupuncarapembutannya yang masihbanyakterdapatkesalahan.

Dalampenulisanskripsiini, penulismenerimabanyakbantuandariberbagaipihak, baikberupapinjamanbuku, doa, dandoronganmoril. Terimakasihpadaayahandatercinta Abdul RahmandanIbunda Indo Aco yang

selalumendoakan.Penulismenghanturkanucapanterimakasihdanpenghargaan yang setinggi-tingginyakepada:

1. Pembimbing I bapakProf.Dr. H. Muslimin Kara. M.Agdanselakupembantudekan 1dan kepadapembimbing II bapak Dr. Siradjuddin, SE.,M.Siselakuketuajurusanilmuekonomi yang telahmenyediakanwaktunyadantelahsudimembaca, memberikanpengarahan, membimbingandan saran yang bergunaselama proses penyelesaianskripsiini. Tanpabantuanbeliauskripsiinimungkintidakakanlengkapsepertisekarangini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selakuDekanFakultasEkonomidanBisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika DwiAyuParmitasari, S.E., M.Commselakukertuajurusanmanajemen yang telahmemberikanpengarahan, motivasidan saran yang bergunaselama proses penyelesaianskripsiini.
4. SegenapdosendanstaffFakultasEkonomidanBisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
5. HRD PT. TrijayaPratama Futures Makassar bapakIndra Pratama SE.
6. Seluruhteman-teman di ManajemenAngkatan 2011 tanpaterkecuali, terimakasihatasbantuannyaselamaini.
7. Semuateman-temandansemuapihak yang tidakdapatdisebutkansatu-persatu yang turutmemberikanbantuansecaratulus.

Penulismengucapkanterimakasih yang takterhingga, semoga Allah SWT menerimaamalibadahkitasemuadisisi-Nya. Amin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
B. Pengertian Stres Kerja	10
C. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	13
D. Dampak Stres Kerja	15
E. Mengatasi Stres Kerja	16
F. Tinjauan Islam Tentang Stres	19
G. Pengertian Produktivitas	21
H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	23
I. Pengukuran Produktivitas	26

J.	Tinjauan Islam Tentang Produktivitas Kerja	27
K.	Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	28
L.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	29
M.	Kajian Pustaka	31
N.	Kerangka Pikir	33
O.	Hipotesis	34
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	36
A.	Jenis dan Lokasi Penelitian	36
B.	Populasi dan Sampel	36
C.	Teknik Pengumpulan Data	37
D.	Instrumen Penelitian	37
E.	Validasi dan Reliabilitas Instrumen	39
F.	Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	39
G.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A.	Sejarah Berdirinya PT. Trijaya Futures Makassar	43
1.	Visi dan Misi Perusahaan	44
2.	Profil PT. Trijaya Pratama Futures Makassar	44
3.	Landasan Hukum	45
4.	Produk PT. Trijaya Pratama Futures Makassar	45
B.	Gambaran Umum Karakteristik Responden	47
C.	Deskripsi Variabel Penelitian	49
D.	Hasil Olahan Data dan Analisis Statistik	51
E.	Pembahasan	56
BAB V	PENUTUP	59
A.	Kesimpulan	59
B.	Saran-saran	60
DAFTAR PUSTAKA		62

DAFTAR TABEL

No.	Teks	halaman
II.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
III.1	Variabel Penelitian	38
III.2	Skala Pengukuran Korelasi	41
IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
IV.4	Frekuensi Item Variabel Stres Kerja	50
IV.5	Frekuensi Item Variabel Produktivitas Kerja	51
IV.6	Uji validitas	52
IV.7	Uji Reliabilitas	53
IV.8	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhan	53
IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	halaman
II.1	Faktor-faktoryang MenimbulkanStres	14
II.2	KerangkaPikir	34

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

ABSTRAK

Nama : Firdaus Amirullah

NIM : 10600111027

**Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Jumlah populasi 51 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berstatus karyawan di PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan hipotesis uji-t, koefisien determinasi, dan variabel yang diteliti.

Hasil uji t -test dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan dapat dinyatakan bahwa hubungan yang antar variabel stres kerja dengan variabel produktivitas kerja sangat kuat berdasarkan koefisien korelasi.

Perusahaan diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut dalam mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa menimbulkan stres seperti contohnya

bebankerjaberlebih, tekananataudesakanwaktu dan kualitassupervisiyangjelek, dan begitu pula dengan karyawan harus memperhatikan faktor faktor yang bisa menimbulkan stres dalam lingkungan external perusahaan.

Kata Kunci: Stres, Produktivitas Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan.

Masalah produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang mendesak untuk dibicarakan. Meskipun belum merupakan suatu kepastian mutlak, ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan atau telah tampaknya tanda-tanda produktivitas tenaga kerja kita belum memadai. Banyak faktor penyebabnya, misalnya orientasi kehidupan, yang juga tercermin dalam kehidupan kerja. Biasanya, orientasi kehidupan kurang memperdulikan produktivitas atau efektivitas produksi.¹

Berbagai ungkapan seperti kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Kamus Lengkap Psikologi mengungkapkan bahwa, produktivitas yaitu kualitas kemampuan yang kreatif, atau kualitas kesanggupan

¹Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Semarang : PT. Rineka Cipta, 2010), h. 8.

penyelesaian sebagian besar tugas-tugas, berkenaan dengan penelitian, publikasi dll. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Bila dilihat dari sudut pandangan ilmu yang berbeda maka berbeda pula pengertiannya, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan objek kajian. Dalam ilmu psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.²

Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dsb. Jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental perusahaan. Salah satu perubahan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. Beliau juga mengatakan bahwa para individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi.³

PT. Trijaya Pratama Futures Makassar adalah perusahaan yang bergerak pada perdagangan berjangka yang menyediakan tempat untuk bertransaksi yang lebih efektif dan efisien dalam hal modal, waktu, likuiditas, dan keamanan dana, dan beberapa produk seperti contohnya *Hanseng*. pada perusahaan ini

²Caplin J. P. Terjemahan Kartini Kartono, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 1999), h. 387.

³Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 9.

memiliki produktifitas yang berubah ubah tetapi memiliki semangat untuk bekerja karna didukung oleh keharmonisan hubungan antara karyawan baik itu atasan maupun sesama karyawan.

Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerjaan dan individu tersebut tidak akan mengalami yang namanya stress kerja pada tempat ia bekerja. Individu tersebut juga harus meningkatkan produktivitas dengan cara bagaimana karyawan membangun hubungan dengan atasan dan bawahannya di tempat kerja. Tekanan-tekanan yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan stress pada individu tersebut. Begitu juga dengan mental dan kemampuan fisik pada karyawan, akan memberikan produktivitas yang baik pada perusahaan jika karyawan tersebut tidak mengalami tekanan yang menyebabkan stress di tempat dia bekerja.⁴

Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress.⁵ Bahwa stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

⁴Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Semarang : PT. Rineka Cipta 2009), h. 23

⁵Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010), h.

Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja. Stress di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Stress menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sebuah lembaga penelitian terhadap stress di Jepang secara berkala memantau tingkat stress yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stress tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada pada tahun 2000.⁶

Di Indonesia, salah satu studi yang membahas stress diteliti oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002. Meneliti bahwa sumber stress saat itu adalah ekonomi yang berkepanjangan, pemotongan gaji, keadaan yang tertekan dalam bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu.⁷ Stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan. Stress yang begitu hebat melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik. Karena itu, jika banyak diantara karyawan di-perusahaan kita yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari, tetapi situasi

⁶Okta Wisudawati Harrisma Dan Andre Dwijanto Witjaksono, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013

⁷Saragih, E, *Manajemen Stress Di Tempat Kerja*. 2010 <http://ppmmanajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>

kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka itulah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan.⁸

Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.⁹ Bila dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Pada dasarnya setiap perusahaan dimanapun itu pasti ada tujuannya, dalam hal ini perusahaan ini mau tidak mau harus bisa mencapai target bagaimanapun caranya dan pasti ada tantangan dan tekanan didalamnya sehingga memungkinkan karyawan akan bekerja keras, karyawan mendapatkan tekanan atau tuntutan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana.¹⁰ Beberapa buku yang di tunjang oleh referensi lain telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau rendah, dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres dalam lingkungan kerja dan tak dapat di-

⁸Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja, cet. ke-4* (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006), h. 74

⁹Steven P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi V*, (Jakarta: Erlangga 2002), h. 302

¹⁰Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono* (Yogyakarta: CV Andi, 2006), h. 147

sangkal lagi bahwa dimana terdapat kondisi demikian, stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.

Stres merupakan reaksi jiwa dan raga terhadap semua jenis perubahan baik secara biologis maupun secara psikologis. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu karyawan, berikut ini: “Dengan kondisi yang dialami sekarang, dengan pekerjaan yang sangat membebankan dan gaji yang lumayan, kurang merasa nyaman dalam pekerjaan karena dituntut untuk lebih produktif dan harus mencapai target. Terkadang target yang seperti inilah yang membuat kami para karyawan menjadi stress dan kurang produktif dalam bekerja, belum lagi ditambah masalah-masalah dari luar seperti masalah keluarga, teman, anak dan lain-lain. Akan tetapi walaupun dengan kondisi demikian banyak juga karyawan yang memilih untuk tetap bertahan.

Fenomena sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan dituntut lebih untuk mencapai target dalam bekerja dan tetap bertahan dalam kondisi yang seperti itu dan terus untuk giat dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang mereka inginkan. Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena perusahaan terkadang tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreatif sehingga kemampuan fisik dan mental yang mereka terbatas terhadap karyawan dan menjadikannya kinerja yang rendah, perusahaan-perusahaan tertentu juga terkadang tidak memperdulikan bagaimana keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat individu tersebut bekerja karena terkadang banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain sebagainya yang membuat karyawan menjadi mengalami stress kerja maka

kondisi tersebut akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan, secara keseluruhan. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi mengungguli perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan berinovasi baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok permasalahan penelitian ini adalah apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Future Makassar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar.

Adapun Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat berguna untuk orang banyak, seperti:

- a. Bagi instansi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.

- b. Bagi almamater, diharapkan dapat memberikan peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Bagi masyarakat/pihak lain, Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Pengertian Sumber Daya Manusia*

Persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain faktor-faktor lain. Karenaitu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Manajemen yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semulah SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). bahkan sebagian orang menyamakan penyertaan sumber daya manusia dengan personal (personalia dan kepegawaian). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu

untuk mencapai tujuan. Dari beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang terdapat di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.¹¹

B. Pengertian Stres Kerja

Hidup manusia tidak pernah lepas dari stres, dalam berbagai bentuknya. rutinitas hidup, dan segala problematika hidup, membuat manusia senantiasa mengalami pasang surut stres. Secara alamiah, stres timbul sebagai akibat dari interaksi manusia dengan lingkungannya, karena itu stres merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia.

Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikologis.¹² Mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu, yaitu baik berupa tuntutan dimana individu

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2*, (Jakarta: Kenvana Prenada Media Group, 2010), h. 3.

¹²Caplin J. P. Terjemahan Kartini Kartono, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1999), h. 357.

mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula¹³. Ivancevich dan Matteson mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan, respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.¹⁴

Bahwa stress adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.¹⁵ Stres “merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”.¹⁶ Sedangkan Handoko mengungkapkan bahwa stress adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.”¹⁷

Bagi orang-orang yang sudah bekerja, maka stres itu muncul dalam bentuk stres kerja sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Stres kerja adalah tekanan, beban,

¹³Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono* (Yogyakarta: CV Andi, 2006), h. 148.

¹⁴Ivancevich. J. M, Matteson, M T Konopaske *Perilaku Organisasi* (Jakarta, Erlangga, 2006) h. 201.

¹⁵Marihot Tua Effendi, *Sumber Daya Manusia Edisi IV*, (Jakarta: PT. Graha sindo, 2007), h. 303.

¹⁶Sondang P. S, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 300.

¹⁷T.H. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi XIV, (Yogyakarta, BPFE, 2008), h. 200.

konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilangnya daya yang terjadi lingkungan pekerjaan, dimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.¹⁸

Beehr dan Franz dikutip Bambang Tarupolo mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.¹⁹ Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.²⁰ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan dan penekanan yang dihadapi seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja menjadi masalah yang penting karena situasi itu

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi Edisi I*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005), h. 28

¹⁹ Bambang Tarupulo, *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja Edisi II*, (2002), h. 17.

²⁰ Gitosudarmo Indriyo dan I Nyoman Suditta, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta, BPFE, 1997), h. 57.

dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.²¹

C. *Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja*

Stres merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena itu diperlukan penanganan yang baik agar karyawan senantiasa berada dalam semangat kerjanya sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui penanganan stres secara tepat, maka seorang pimpinan atau manager perlu mengetahui faktor-faktor penyebab stres.

Mengemukakan penyebab-penyebab stress kerja dapat dibagi kedalam dua kategori, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stress yang masuk ke dalam kategori *on-the-job* adalah: 1) Beban kerja berlebihan; 2) Tekanan atau desakan waktu; 3) Kualitas supervisi yang jelek; dan 4) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. Sedangkan yang termasuk dalam *off-the-job* adalah: 1) Kekuatan finansial; 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak; dan 3) Masalah yang bersangkutan dengan perkawinan.²²

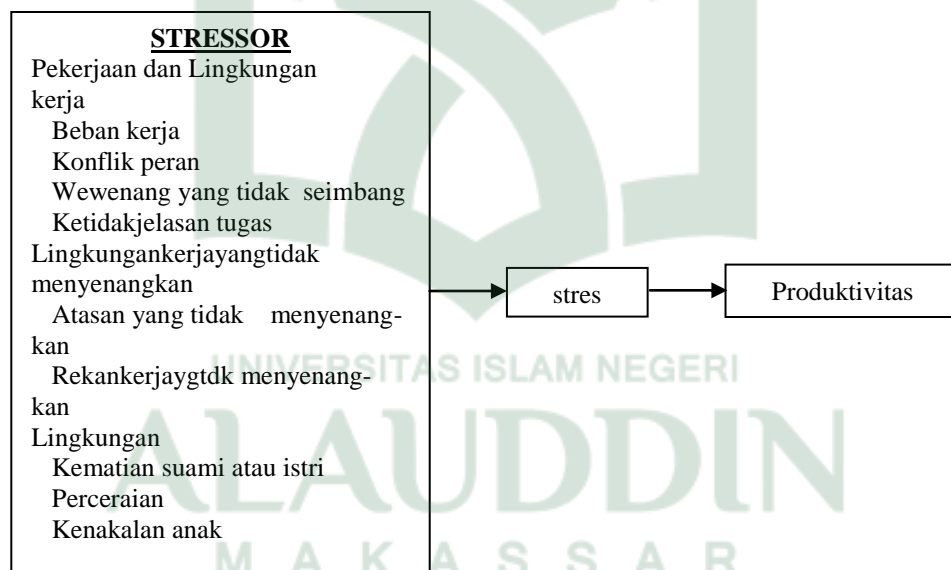
Faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam

²¹ Marihot Tua Effendi, *Sumber Daya Manusia Edisi IV*, (Jakarta, Grasindo, 2007), h.303

²² T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi XIV*, (Yogyakarta, BPFE, 2008), h. 201 .

kerja.²³

Stres yang dialami karyawan dapat bersumber dari beberapa *stressor*, meskipun akibatnya ditimbulkan oleh satu *stressor*, dan *stressor* yang menyebabkan stress seseorang dapat berbeda antara satu dengan yang lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini tergantung kemampuan seseorang dalam menghadapi *stressor*, yang memang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Karena begitu banyaknya kemungkinan penyebab stress dan dampaknya yang berbeda-beda bagi seseorang, secara praktis lebih baik memahami gejala-gejala yang menunjukkan seseorang dalam situasi stress.



Gambar II.1 Faktor-faktor yang Menimbulkan Stres (Marihot Tua Effendi)²⁴

Marihot mengemukakan bahwa gejala seseorang mengalami stres adalah sebagai berikut:

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi Edisi I*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005), h. 38.

²⁴ Marihot Tua Effendi, *Sumber Daya Manusia Edisi IV*, (Jakarta, Grahasindo, 2007), h. 304-305.

- 1) Bekerjamelewat batasan kemampuan
- 2) Keterlambatan masuk kerjayangsering
- 3) Ketidakhadiran pekerjaan
- 4) Kesulitan membuat keputusan
- 5) Kesalahanyangsebrono
- 6) Kelalaian menyelesaikanpekerjaan
- 7) Lupa akan janjiyangtelah dibuat dan kegagalan diri sendiri
- 8) Kesulitan berhubungan dengan oranglain
- 9) Kerisauan tentangkesalahanyangdibuat
- 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radangkulit danradangpernapasan.²⁵

D. Dampak Stres Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang negatif dan berbahaya.

Stres tidak selalu mempunyai pengaruh negatif, dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan dampak positif, stres demikian disebut eustres. Adapun stres

²⁵Mergianti, Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab Stres Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik, (Surabaya, Kesehatan Masyarakat Unniiversitas Airlangga, 1999), h. 78-79.

yang berdampak negatif disebut distres. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam: 1) Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri); 2) Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf); 3) Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggung jawab); dan 4) Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).²⁶

Adapun dampak stres kerja bagi individu menurut Luthans antara lain: 1) Kesehatan. Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi sehingga orang yang terkena stres mudah pula terkena penyakit; 2) Psikologis. Stres akan menyebabkan kekhawatiran atau ketegangan secara terus menerus. Hal tersebut dapat membuat individu merasa hopeless dan helpless sehingga dapat menimbulkan perasaan ingin bunuh diri atau kematian pada penderita stress; dan 3) Interaksi Interpersonal. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan bahwa stress kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dan pihak manajemen. Tingginya emosi berpotensi menghambat kerja yang sama antara individu satu dengan yang lain.²⁷

E. Mengatasi Stres Kerja

²⁶Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2015), H. 143

²⁷Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono* (Yogyakarta : CV Andi, 2006), h. 148.

Stres dalam organisasi dan manajemen merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap pemimpin atau manajer. Karena itu, pemimpin bertanggungjawab terhadap pengamanan dan kelancaran tugas-tugas yang diberikan organisasi. Dalam kondisi tertentu stres menjadi situasi yang menguntungkan kondisi lainnya, stres menjadi kondisi yang merugikan. Stres yang terlalu tinggi/terlalu intens akan mengakibatkan kinerja individu menjadi menurun. Sedangkan tingkat stres yang rendah akan mengakibatkan kinerja menjadi lebih baik.

Menurut Mangkunegara ada empat pendekatan dalam menangani stres kerja, yaitu :

- 1) Pendekatan dukungan sosial.
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.
- 2) Pendekatan *biofeedback*.
Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis (dokter, psikiater dan psikolog) sehingga diharapkan dapat menghilangkan stres kerja.
- 3) Pendekatan kesehatan pribadi.
Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periodik memeriksa kesehatannya.
- 4) Pendekatan meditasi. Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran dan olahraga pernapasan (misalnya yoga)²⁸

Adapun cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebabnya. Cara lain adalah dengan merancang kembali

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi Edisi I*, (Jakarta, Refika Aditama, 2005), h 37.

pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi beban kerja, tekanan waktu dan peran ganda. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan partisipasi dapat ditingkatkan.²⁹

Salah satu program untuk menangani stres adalah program konseling. Konseling atau bimbingan dan penyuluhan adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara baik. Atau dengan kata lain, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah.

Konseling merupakan suatu kegiatan komunikasi yang dapat memperbaiki prestasi kerja organisasi, berkurang kekhawatiran terhadap masalah-masalah pribadi atau berkurang kesedihan emosionalnya, atau membuat kemajuan di bidang tertentu. Berikut disebutkan beberapa fungsi dari konseling yaitu:³⁰

- 1) Pemberian nasehat, yaitu dengan mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
- 2) Penenteraman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.
- 3) Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.

²⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi XIV*, (Yogyakarta, BPFE, 2008), h. 203-204.

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi VII*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2006), h. 204.

- 4) Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan masalah yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya. Baru kemudian kita berikan pengarah yang bersifat rohani dan psikologis.
- 5) Penjernihan pemikiran, yaitu pembahasan problem secara serius dengan
- 6) kooperatif orang lain, membantu seseorang untuk berpikir realistis dan objektif mengatasi masalahnya.

Tipe-tipe konseling menurut T. Hani Handoko adalah:³¹

- 1) *Directive Counseling* adalah proses mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan dengan karyawan apa yang seharusnya dilakukan, dan kemudian memberitahukan dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan hal itu.
- 2) *Nondirective Counseling*, merupakan suatu proses mendengarkan secara penuh perhatian dan mendorong karyawan untuk menjelaskan masalah-masalah yang menyusahkannya, memahami dan menentukan penyelesaian yang tepat.
- 3) *Cooperative Counseling* adalah hubungan timbal balik antara pembimbing dan karyawan yang mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu pemecahan masalah-masalah karyawan. Tipe ini tidak sepenuhnya terpusat pada karyawan dan tidak sepenuhnya terpusat pada pembimbing; tetapi mengintegrasikan berbagai gagasan, pengetahuan, pandangan dan nilai-nilai kedua partisipan dalam hubungan konseling. Karena

³¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi XIV*, (Yogyakarta, BPFE, 2008), h. 207.

itu, tipe ini mengkombinasikan berbagai kebaikan kedua tipe konseling lainnya.

F. Tinjauan Islam Tentang Stres

Berpikir positif adalah suatu bacaan yang diajarkan Nabi saw kepada kita ialah tasbih, yaitu ucapan “*Subhanallah*” (Mahasuci Allah). Maksudnya ialah, antara lain, Allah Mahasuci atau Mahabebas dari setiap pikiran kita yang negatif mengenai dia³². Misalnya, dalam Al Qur'an Surah Al-Imran Ayat 191 :

وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ خَلَقَ فِي وَيَتَفَكَّرُونَ جُنُوبِهِمْ وَعَلَى وَقُودًا قِيمًا اللَّهُ يَذْكُرُونَ الَّذِينَ
النَّارِ عَذَابَ فَقِنَا سُبْحَانَكَ بَاطِلًا هَذَا خَلَقْتَ مَا رَبَّنَا

Terjemahnya:

Yaitu, orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka."³³

Firman diatas dilukiskan bahwa orang-orang yang berpengertian mendalam (*ulu al-albab*) selalu mengingat Allah setiap saat (ketika berdiri, duduk, maupun berbaring) atau dengan kata lain seseorang yang sedang mendapat musibah atau suatu tekanan yang bisa menimbulkan stres.

Seseorang yang stres akan mengalami kepanikan, Dalam kepanikan itu orang yang tidak beriman berperilaku berbeda dari orang yang beriman. Mereka tidak memiliki sesuatu untuk kembali, untuk meminta belas kasihan dan pengampunan. Kehidupan mereka terasa sia-sia, yang jika mereka merasa tidak

³²Nurcholish Madjid, *Pintu Pintu Menuju Tuhan*, Paramadina, (Jakarta Timur, 2005), h.29

³³Al Quran dan Terjemahan, (Depok, 2009), h. 75

bisa mengontrolnya, mereka bisa lebih tertekan dan menyebabkan salah pilih langkah. Kemudian seseorang akan melihat bahwa kebanyakan dari mereka lari pada minuman alkohol dan obat-obatan terlarang, bahkan melakukan tindak kejahatan.

Di sisi lain, untuk mengatasi stres, seorang mukmin dianjurkan untuk melakukan hal-hal berikut :

- 1) Memperbanyak dzikir (mengingat Allah): “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenang (QS. 13:28).
- 2) Memperbanyak sholat dan do’a mereka : Hai orang-orang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sadar dan mengerjakan shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (QS. 2:153).
- 3) Mintalah pengampunan : maka aku katakan kepada mereka: mohonlah ampun kepada Tuhanmu, sesungguhnya Dia adalah maha pengampun (QS. 71:100).

Disimpulkan bahwa stress merupakan hasil dari kekurangan kedamaian batin karena konflik dalam diri dan menyebabkan gangguan eksternal pada perilaku dan kesehatan. Kedamaian batin hanya dapat dicapai dengan percaya pada Allah, Tuhan Yang Maha Perkasa, jadi perbanyaklah mengingat dan meminta bantuan dan pengampunan-Nya di saat kesulitan.

G. Pengertian Produktivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kerja ialah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari

nafkah. pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.³⁴ Sedangkan, menurut Sutrisno produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.³⁵ Produktivitas kerja menurut Hasibuan adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.³⁶ Faliza mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.³⁷

Sedarmayanti dalam Nurmalin mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup

³⁴Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Semarang : PT. Rineka Cipta 2009), h. 62.

³⁵Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 109.

³⁶Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 114.

³⁷Faliza, Nur. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh*. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara. Volume 1 Nomor: 2. 2011.

kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.³⁸ Produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini..

Secara bahasa, produktivitas berasal dari bahasa Inggris *productivity*, sebagai hasil gabungan dua kata yaitu *product* + *activity*. Secara harfiah berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak. Konsep produktivitas dalam pandangan ilmu ekonomi biasanya dikaitkan dengan jumlah keluaran dan harga keluaran. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaran atau rasio keluaran dibanding masukan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).³⁹

Pandangan mengenai produktivitas hendaknya tidak hanya mengacupada jumlah keluaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri sehingga antara produktivitas, efisiensi, dan efektivitas menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Dengan demikian, produktivitas bukan saja berbicara tentang hasil, tetapi juga mengenai sumbangan proses yang efektif dan efisien.

Pengertian-pengertian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan.

³⁸Nurmalini, 2008. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.VI, No.1.

³⁹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Edisi VII*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), h. 57.

H. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas*

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja-an, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis.⁴⁰

Produktivitas kerja pada hakikatnya akan banyak ditentukan oleh 2 faktor utama yaitu: 1) Faktor teknis, faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis; dan 2) Faktor manusia, faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Ada 2 hal pokok yang menentukan, yaitu kemampuan kerja dari pekerja tersebut dan yang lain adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong ke arah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja atas seseorang.⁴¹

Secara garis besar ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Beban pekerjaan. Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

⁴⁰T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi XIV, (Yogyakarta, Bpfe, 2008), h. 193 .

⁴¹Sritomo Wignjoebroto, *Ekonomi Studi Gerak Dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Surabaya, Guna Wijaya, 2003), h. 9 .

- 2) Kapasitas kerja. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.
- 3) Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain:
 - Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
 - Faktor kimia seperti bahan-bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, dan partikel.
 - Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
 - Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
 - Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antara karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.⁴²

Adapun beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno yaitu;

- 1) Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar

⁴²Sjahmien Moellfi, Ilmu Gizi, (Jakarta, PT. Papas Sinar Sinarti Bhatar, 2003), h. 75 .

dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.⁴³

I. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan instansi atau organisasi. Sektor dan nasional produktivitas menunjukkan kegunaannya, kebiaksanaan, pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

Produktivitas diinginkan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efektifitas dan efisiensi yang langsung mendorong kesadaran pegawai

⁴³Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010), h.

untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Metode produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Sinugang adalah: 1) Secara umum pengukuran produktivitas merupakan perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda: Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurangsertatingkatannya; 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif; dan 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang ter-baik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.⁴⁴ Menyusun perbandingan-perbandingan tersebut diatas, maka perlu dipertimbangan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

J. Tinjauan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Pekerjaan merupakan proses frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi, firman Allah SWT dalam Surah Al An'am Ayat 135 :

عَقِبَةُ لَهُ تَكُونُ مَنْ تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَامِلٌ لِي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا وَيَقَوْمٍ قُلْ
الظَّالِمُونَ يُفْلَحُ لَا إِنَّهُ دَارُ

⁴⁴Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana Edisi III*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2009), h .24-25 .

Terjemahnya:

Katakanlah: Haikaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.⁴⁵

Yusuf Ali mengomentari ayat suci itu "karena tuhan mengetahui keadaan kita yang paling mendalam, maka mustahil kita membenarkan diri sendiri, baik dengan berlagak bahwa kita lebih baik dari keadaan kita yang sesungguhnya, atau dengan mencari cari alasan untuk membenarkan tindakan kita. Kita harus menampilkan diri kita tanpa cadangan dalam artian bekerjalah sesuai kemampuan kita karena dengan rahmat tuhan dan kemurahannya yang akan mensucikan kita, kalau kita berusaha dalam bekerja secara jujur dan produktif."⁴⁶ Maka dapat disimpulkan bahwa bekerjalah sesuai kemampuanmu, sesungguhnya Tuhan maha mengetahui. Dan menyadari siapa kita ini sebenarnya, sebagaimana banyak ditekan oleh kaum sufi adalah aspek keikhlasan yang amat bermakna.

K. Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Menurut J.P Chaplin mendefinisikan stres sebagai kata benda suatu keadaan terteka, baik secara fisik maupun psikologis, sedangkan makna stres sebagai kata kerja adalah memberikan tekanan atau ke-

⁴⁵ Al Quran dan Terjemahan, (Depok, 2009), h. 145

⁴⁶ Nurcholish Madjid, *Pintu Pintu Menuju Tuhan*, Paramadina, (Jakarta Timur, 2005), h.

tegaskan dalam cara berbicara atau menulis stres dalam kajian perilaku organisasi dapat bermakna sebagai kata benda maupun kata kerja. Sebagai kata benda menjelaskan bahwa suatu kondisi psikis, dialami oleh individu/pekerja/karyawan. Sedangkan stres sebagai kata kerja diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh manajer atau pengelola organisasi terhadap anggotanya/karyawannya supaya mereka memiliki suatu perilaku kompetitif atau perilaku produktif.⁴⁷

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.⁴⁸ Adanya stres kerja pada diri karyawan akan dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari. Stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi secara baik. Hal ini secara langsung berakibat menurunnya performance dan produktivitas kerja.

L. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. SDM juga sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan individu sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya produktivitas.

⁴⁷Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2015)h. 140

⁴⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), h. 300.

Produktivitas merupakan hasil dari kerja karyawan yang berada disuatu perusahaan. Suatu proses untuk mempergunakan sumber daya yang ada didalam perusahaan, output per unit atau output dibagi input.⁴⁹

Stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.⁵⁰ Salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.⁵¹

Stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.⁵²

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas karyawannya. Jadi adapun

⁴⁹Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 75.

⁵⁰P. Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi 12. Terjemahan oleh Diana Angelica*(Jakarta: Salemba Empat. 2008), h. 421.

⁵¹ Faliza, Nur. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh*. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara. Volume 1 Nomor 2 2011

⁵²Wuisan, Argo B. 2007. *Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado*. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.3, No.2, Pg.128-132. (<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3207128132>, diakses 15 Maret 2012).

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Mental dan kemampuan fisik karyawan yang memiliki suatu tekanan dalam pekerjaannya, dan ketika individu merasa adanya ketidakadilan antara beban pekerjaan yang diterima dengan waktu yang relatif singkat serta tuntutan-tuntutan lainnya, maka akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dan dengan kondisi yang seperti ini akan mempengaruhi sikap individu dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas dalam suatu perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Jadi dari pengertian produktivitas diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan yang memiliki produktivitas yang baik maupun yang buruk itu tergantung kepada karyawannya. Hal ini sejalandimana hasil penelitian mengatakan bahwa produktivitas yang baik dan buruk itu dikarenakan hasil kerja dari karyawan ditempat dia bekerja.

Stres kerja mengacu pada karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Jika karyawan mengalami stres maka akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik dan kondisi tersebut akan menimbulkan adanya aksi mogok kerja, meningkatnya karyawan yang mangkir dari tugas-tugasnya, penurunan loyalitas dan motivasi dalam bekerja sehingga produktivitas menurun.⁵³

Ketika produktivitas menurun akibat stres akan menurunkan produktivitas perusahaan ini secara keseluruhan. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak

⁵³Ananta, N. Ericia. *Analisis Pengaruh Gejala Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Asuransi BumiPutera di Kota Malang*. Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya, Malang, 2011; h. 47

tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan ini sehingga perusahaan ini tidak mampu lagi mempertahankan serta mengungguli persaingan untuk mempertahankan kelangsungan perkembangan perusahaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

M. *Kajian Pustaka*

Kajian pustaka/penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini didapatkan tabel berikut :

1. Nama : Neti Edyun Saputri

Nim:F 100 080 019

Judul : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Mediatama Surakarta

Subjek penelitian yaitu karyawan produksi CV. Mediatama Surakarta yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dan dokumentasi produktivitas kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja, namun generalisasi hasilhasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan bagian produksi CV. Mediatama Surakarta.

2. Nama : Neti Edyun Saputri dan Drs. Muhammad Amir, M.Si

Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja
Pada PT. Semanggi Agung Sejahtera, Tulungagung

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan 5 skala likert), wawancara, dan observasi. Uji kedalaman data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan program *software SMART PLS* versi 2.0.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menggunakan statistik rata-rata (*MEAN*) dengan kategori berdasarkan *Three-box Method*. Analisis inferensial menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software SMART PLS* versi 2.0.

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan, sebagai berikut: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang terjadi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja

3. Nama : Liat Farida Butar Butar

Nim : 11900003

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang

digunakan dengan metode survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*).

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat Tidak Setuju (STS). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil diatas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh dengan produktivitas pada organisasi, dimana jika stress kerja semakin tinggi maka produktivitas di perusahaan semakin rendah. Sedangkan jika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan semakin rendah maka produktivitas perusahaan tersebut juga semakin tinggi.

Sumber: Data sekunder diolah, 2016

N. Kerangka Pikir

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasa tertekan akan pekerjaannya. Seorang karyawan, stres kerja dapat ditimbulkan dari lingkungan kerja dan atau dari luar lingkungan kerja seperti kekhawatiran

financial,⁵⁴ tekanan seperti ini dapat berdampak positif bagi produktivitas karyawan apabila diberikan dalam porsi yang cukup dan dikelola dengan baik.

Perusahaan perlu menerapkan manajemen stres yang baik di dalam perusahaan, karena stres merupakan masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal mengatasi dan mengendalikan stress sebaiknya dilakukan secara adaptif dan efektif, yaitu mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus diupayakan.⁵⁵

Sebelum seseorang dapat mengatasi stres maka perlu diketahui sumber stres agar stres dapat ditanggulangi langsung dari sumber penyebabnya, selain mengatasi penyebab stres, dengan manajemen stres yang baik juga dapat mengatasi dampak yang akan ditimbulkan pada diri sendiri, orang lain maupun pada lingkungan lain. Setelah mengetahui sumbernya maka selanjutnya adalah mengetahui langkah yang dapat diambil untuk penanggulangan stres sehingga stres yang dialami oleh karyawan tidak berlangsung lama dan tidak akan mengganggu produktivitasnya.

Stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebaiknya dikelola dengan baik, karena hal ini akan sangat menentukan baik bagi karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Penelitian ini akan

⁵⁴ T. H. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi XIV, (Yogyakarta, BPFE, 2008), h. 201.

⁵⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Edisi III*, (Bandung, Mandar Maju, 2009), h. 80.

menghubungkan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan paradigma sebagai berikut:

Gambar II.2 Kerangka Pikir



O. *Hipotesis*

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka untuk mencapai tujuan penelitian maka diduga bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Trijaya Pratama Futures Makassar.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya.⁵⁶ Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.⁵⁷

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁸ Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Trjaya Pratama Futures Makassar Jl. A.P. Pettrani No. 74

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian.⁵⁹ Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah

⁵⁶Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 5.

⁵⁷Supratno, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.1.

⁵⁸Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.8.

⁵⁹Dergibson Siaga Indan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000), h.115.

neralisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁶⁰ Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Trijaya Pratama Futures Makassar yang berjumlah 51 karyawan, berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang berstatus karyawan di PT. trijayapratama futures Makassar

Penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti biaya, waktu maupun tenaga. Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau *total sampling*.⁶¹ Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden maka seluruh populasi yang ada di perusahaan PT. Trijaya Pratama Futures Makassar tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberisepersangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶² Menurut Bachtar, kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan.

⁶⁰Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.115.

⁶¹Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 94

⁶²Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.142.

Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan-

pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.⁶³

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert.

Skala Likert merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut sebagai *methode of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala Likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu:⁶⁴

- 1) Sangat setuju, skor 5
- 2) Setuju, skor 4
- 3) Tidak pasti/netral, skor 3
- 4) Tidak setuju, skor 2
- 5) Sangat tidak setuju, skor 1

Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dimana alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk me-

⁶³Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah* (Jakarta: Logos, 1997), h.75-76.

⁶⁴Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, h.198.

njawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.⁶⁵

Tabel III.1 Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Stres kerja (X)	Suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan atau dalam suatu kondisi yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka	a. beban kerja. b. konflik peran. c. wewenang yang tidak seimbang. d. ketidakjelasan tugas. e. atasan yang tidak menyenangkan f. rekan kerja yang tidak menyenangkan. g. lingkungan luar perusahaan.	Skala Likert
2.	Produktivitas (Y)	Hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan.	a. Faktor teknis : Penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, Kapasitas kerja, dan Beban pekerjaan. b. Faktor manusia : Kemampuan kerja dari pekerja, Motivasi kerja, Pelatihan	Skala Likert

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

E. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar

(konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.⁶⁶

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, h.143.

⁶⁶Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.67-68

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r_{tabel} yang diperoleh melalui *Df (Degree of Freedom)*. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.⁶⁷

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁶⁸ Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Stres Kerja (Variabel Bebas)

Variabel Bebas (*independent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Sebagai variabel bebas adalah

⁶⁷Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 72.

⁶⁸Azwar, S., *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009), h. 83

mpenelitianiniadalahstreskerja (X) yaitusuatu hal yang dapat mempengaruhi karyawan, karena itu diperlukan penangan yang baik, adapun hal hal yang bisa menyebabkan terjadinya stres (*stressor*) antara lain:

- a. Pekerjaan dan lingkungan kerja terbagi atas: beban kerja, konflik peran, wewenang yang tidak seimbang, dan ketidakjelasan tugas.
- b. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan terbagi atas: atasan yang tidak menyenangkan, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.
- c. Lingkungan terdiri dari kematian suami atau istri, perceraian, dan kenakalan anak.⁶⁹

2. Produktivitas (Variabel Terikat)

Variabelterikat(*dependent variable*).Variabelterikatmerupakanvariabel yang dipengaruhiatau yang menjadiakibat, karenaadanya variabel bebas.Dalampenelitianini yang menjadivariabeldependenadalahproduktivitaskerja(Y)merupakan output per unit atau output dibagi input.

DengandemikianDalampenelitianinibahwaproduktivitaskaryawanmerupakanhasil darikerjakaryawankhususnyabagianbisnismanajer dengan target 300 jutaperbulandanbagianmarketing 100 jutaperbulan⁷⁰ Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya:

- a. Faktor tenaga : Penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, Kapasitas kerja, dan Beban pekerjaan.

⁶⁹Marihot Tua Efendi, *Sumber Daya Manusia Edisi IV*, (Jakarta: Grahasindo, 2007), h. 304-305

⁷⁰Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010, h.109

- b. Faktor manusia : Kemampuan kerja dari pekerja, Motivasi kerja, Pelatihan⁷¹

G. Teknik Pengolahan Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisa Regresi Sederhana

Dalam mengetahui pengaruh persepsi stres terhadap produktivitas pegawai digunakan teknik analisis regresi sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel (X) terhadap kejadian lainny variabel (Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi sederhana seperti yang dikutip dalam Sugiyono, yaitu:⁷²

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y : Variabel *produktivitas*
 α : Konstanta
 β : Koefisien Regresi Variabel
X : Variabel *stres kerja*

2. Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula uji korelasi yaitu suatu uji yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Menurut Nugroho,

⁷¹Sritomo Wignjoebroto, *Ekonomi Studi Gerak Dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Surabaya, Guna Wijaya, 2003), h. 9 .

⁷²Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.277.

ujikorelasitidakmembedakanjenisvariabel (tidakadavariabel dependent maupun independent).⁷³Koefisienkorelasidigunakanuntukmengetahuikeeratanhubung-an antaradiversifikasiproduk dengankinerjapemasaran yang bisaditentukandenganklasifikasikoefisienkorelasi yang digunakandimanailaikorelasidapatdikelompokkandalamNugroho, sebagaiberikut.⁷⁴

TabelIII.2 SkalaPengukuranKorelasi

NilaiKorelasi	KeeratanKorelasi
0,41 s/d 0,70	Kuat
0,71 s/d 0,90	sangatkuat
0,91 s/d 0,99	sangatkuatsekali
1	Sempurna

Sumber: AgungNugroho, 2005.

Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 17.0.

3. Koefisien Determinasi (R^2)⁷⁵

Koefisien Determinasi (R^2)

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R_{square} dikatakan baik jika di atas 0,05 karena nilai R_{square} berkisar antara 0 – 1.

4. Uji Hipotesis⁷⁶

⁷³ A. Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 81

⁷⁴ A. Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 83.

⁷⁵ B. A. Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 50 – 51.

a) Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



⁷⁶Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.177-182.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Sejarah Berdirinya PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*

PT.Trijaya Pratama Futures merupakan perusahaan jasa perdagangan di Indonesia yang didirikan di Medan pada tanggal 2 April 2004 dan terdaftar resmi sebagai anggota *Jakarta Futures Exchange* (JFX) sejak Mei 2004 dan anggota *Indonesia Komoditi Derivative Exchange* (ICDX).

Bidang usaha yang dijalankan adalah perdagangan berjangka komoditi dan derivative untuk nasional dan internasional. Perusahaan tersebut menyediakan fasilitas trading Komoditi khususnya emas atau *gold* dengan *spread* yang sangat kompetitif. PT. Trijaya Pratama Futures juga merupakan anak perusahaan dari Group Perusahaan Besar, sebuah kelompok usaha yang dikenal bergerak di bidang jasa keuangan, manufaktur, pertambangan, properti dan perdagangan internasional. PT. Trijaya Pratama Futures berada di bawah regulasi BAPPEBTI (Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi) dan merupakan anggota dari: 1) BBJ (Bursa Berjangka Jakarta), dan 2) KBI (Kliring Berjangka Indonesia).

Perusahaan tersebut berpijak pada nilai-nilai profesionalisme, edukasi dan pelayanan yang dikenal dalam suatu sistem bisnis, didukung oleh para profesional yang sangat berpengalaman di bisnis berjangka, menyediakan informasi dan layanan yang terbaik bagi semua nasabah untuk memberikan kepuasan bagi nasabah.

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

- Menjadi perusahaan pialang berjangka komoditi dengan pangsa pasar yang luas, khususnya di tingkat nasional.
- Menjadi perusahaan pialang berjangka komoditi terdepan di tingkat nasional dan menjadikannya sebagai perusahaan yang bertaraf internasional.

Misi

- Berpartisipasi menyebarluaskan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia.
- Mengembangkan dan memajukan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia sehingga dapat menjadikan alternatif investasi yang dapat diandalkan dan pada gilirannya membantu meningkatkan perekonomian nasional Indonesia.
- Ikut memberdayakan perdagangan berjangka komoditi di Bursa Berjangka Jakarta dengan membantu investor yang ingin menggunakannya sebagai sarana lindung nilai (*hedging*) bagi produsen maupun para pelaku pasar yang hanya ingin memanfaatkan fluktuasi harga komoditi yang diperdagangkan.

2. Profil PT. Trijaya Pratama Futures Makassar

PT. Trijaya Pratama Futures adalah perusahaan pialang anggota Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) yang bergerak di bidang jasa investasi di pasar derivatif yang menawarkan transaksi jual beli khususnya di bursa komoditi dan turunannya. Sebagai anggota dari Bursa Berjangka Jakarta dan Lembaga Kliring Berjangka

Indonesia untuk mengadakan transaksi kontrak berjangka yang teratur, wajar, efisien, efektif transparan dan tercatat dibursa berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan dibidang perdagangan berjangka sehingga mempunyai landasan hukum yang kuat.

3. Landasan Hukum

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 Tentang Perdagangan Berjangka Komoditi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Perdagangan Komoditi.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Untuk Mengatur Komoditi yang Boleh Diperdagangkan di Bursa Berjangka Jakarta.
- Akta Pendirian Perseroan Terbatas Tanggal 4 April 2004.
- Izin Usaha Sebagai Pialang Berjangka No. 407/BAPPEBTI/SI/VII/2004.
- Izin Anggota Bursa Berjangka Indonesia Nomor 066/BBJ/05/2004.
- Izin Anggota Lembaga Kliring Berjangka Nomor: 25/AK-KBI/VII/2004.
- Izin Anggota ICDX/Bursa Komoditi Dan Deviratif Indonesia: No. 043 A/Prb. SPKB//ICDX/Dir/XI/2012.
- Izin ISI/Indentrust Security Internasional: 062/SK-AK/DIR/ISI-Tpf/06/2013.

4. Produk PT. Trijaya Pratama Futures Makassar

- a) Index Saham. Suatu indikator yang menncatat rata-rata perubahan atau pergerakan dari sebagian atau keseluruhan harga saham yang terdaftar dan ditransaksikan dibursa saham umumnya. indikator ini menunjukkan harga saham-saham unggulan (*blue chip*) yang diperdagangkan dibursa efek. Index yang ditransaksikan:

- (1) Hanseng adalah nilai rata-rata *kapitalisasi* pasar dari 43 saham utama di Hongkong *Stock Exchange* yang terbagi dalam beberapa *Sub Index*, yaitu perdagangan dan *Industry, Financial, Property, dan Utilities*.
 - (2) Nikkei 225 adalah nilai rata-rata *kapitalisasi* pasar dari 225 saham utama di Jepang *Stock Exchange* yang terbagi dalam beberapa *sub index*, yaitu perdagangan dan *Industry, Automative, Pharmacy, Financial, Insurance, Property, Utilites*, dan lain lain.
 - (3) Dow Jones adalah nilai rata-rata *kapitalisasi* pasar dari 30 saham utama di Wall Street yang terbagi dalam beberapa *Sub Index*, yaitu perdagangan dan *Industry, Automative, Pharmacy, Financial, Insurance, Utilities*, dan lain lain.
 - (4) FTSE adalah nilai rata-rata *kapitalisasi* pasar dari 100 saham utama di London yang terbagi dalam beberapa *Sub Index*, yaitu perdagangan dan *industri, asuransi* dan lain- lain.
 - (5) DAX adalah sebuah indeks pasar saham yang terdiri dari 30 perusahaan besar Jerman perdagangan di bursa efek Frankfurt-Jerman.
- b) Forex. Valuta asing seperti pound sterling, Japanese yen, Australia dollar, Swiss franc, dan Euro adalah piranti investasi yang mendunia. Transaksi mata uang menjadi kebutuhan pelaku ekonomi dimanapun. Leverage dan likuiditas transaksi yang tinggi menjadi daya tarik utama produk investasi global ini.
 - c) Commodity Futures. Komoditi primer produk emas dan olefin bisa ditransaksikan melalui PT. Trijaya Pratama Futures. Walaupun seringkali digunakan sebagai piranti lindung nilai industri, tapi keterkaitannya dengan ekonomi global membuat komoditi primer menjadi *capital gain* yang terbaik.

B. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan karyawan didasarkan pada jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Dibawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan kuesioner, yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan.

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	22	43,00
Perempuan	29	57,00
Total	51	100,00

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 29 orang (57%) dibanding laki-laki yang hanya 22 orang (43%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai laki-laki yang bekerja pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih agresif dalam *appointment* dalam menemui nasabah. Namun perlu diingat bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif,

motivasi, sosiabilitas, ataupun kemampuan belajar. Untuk itu presentase perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang bekerja di PT.Trijaya Pratama Futures Makassar.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20 – 29	24	47%
30 – 39	18	35%
40 – 49	3	6%
50 tahun ke atas	6	12%
Total	51	100%

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 47%, diikuti dengan usia responden 30-39 tahun sebanyak 18 orang atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT Trijaya Pratama Futures Makassar memprioritaskan pegawai yang berumur usia 20-29 tahun karena pegawai yang *fresh graduate* dapat membawa semangat kerja. Usia seperti ini bekerja lebih stabil dan memiliki semangat kerja yang tinggi

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Karena itu, dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan

responden dapat diklasifikasi menjadi enam bagian yaitu: SD, SMP, SMA, Diploma, S1, dan S2. Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden dalam Tabel 4.3

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	9	18%
Diploma	10	19%
S1	28	54%
S2	4	9%
Total	51	100%

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai hasil karakteristik responden menurut jenis pendidikan, nampak bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai strata satu (S1) yakni sebesar 28 orang atau 54%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir pelanggan yang menjadi nasabah PT. Trijaya Pratama Futures Makassar adalah mempunyai pendidikan sebagai strata satu (S1).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja.

Variabel politik organisasi pada penelitian ini diukur melalui 14 buah pernyataan yang mempresentasikan faktor-faktor yang menyebabkan stres (*stressor*) dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kompetensi dapat dijelaskan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel IV.4 Frekuensi Item Variabel Stres Kerja

NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH		STATISTIK
		F	F	F	F	F	F	%	MEAN
1	X.1	3	19	18	6	5	51	100	2,82
2	X.2	1	9	25	14	2	51	100	3,14
3	X.3	1	10	13	21	6	51	100	3,41
4	X.4	1	8	13	21	8	51	100	3,53
5	X.5	1	6	26	8	10	51	100	3,39
6	X.6	-	8	26	12	5	51	100	3,27
7	X.7	8	26	12	5	8	51	100	3,27
8	X.8	2	9	26	12	2	51	100	3,06
9	X.9	-	15	16	9	11	51	100	3,31
10	X.10	1	11	7	20	12	51	100	3,61
11	X.11	1	12	15	14	9	51	100	3,35
12	X.12	1	13	19	10	8	51	100	3,22
13	X.13	-	13	17	16	5	51	100	3,25
14	X.14	3	19	11	13	5	51	100	2,96

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 201

2. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Variabel dependen atau terikat yakni produktivitas kerja yang terbagi dari 14 item yang telah disebar kepada responden dalam suatu angket. Berdasarkan dari Tabel 4.5, frekuensi item variabel produktivitas kerja terdapat jawaban “sangat tidak setuju/STS” tetapi hanya ada beberapa karyawan dan pada Y.9 tidak terdapat “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” yang memiliki rata-rata tertinggi 4,25. Artinya produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures

Makassar cukup baik namun masih perlu peningkatan, karena pada tiap item masih ada yang menjawab “tidak pasti/netral”. Diketahui pada Y.13 masih banyak responden menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan rata-rata 3,37.

Tabel IV.5 Frekuensi Item Variabel Produktivitas Kerja

NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH		MEAN
		F	F	F	F	F	F	%	STATISTIK
1	Y.1	-	-	7	31	13	51	100	4,12
2	Y.2	-	1	6	29	15	51	100	4,14
3	Y.3	1	-	6	35	9	51	100	4,00
4	Y.4	1	4	2	27	17	51	100	4,08
5	Y.5	-	-	4	32	15	51	100	4,22
6	Y.6	-	1	5	30	15	51	100	4,16
7	Y.7	1	2	3	34	11	51	100	4,02
8	Y.8	1	2	5	21	22	51	100	4,20
9	Y.9	-	-	3	32	16	51	100	4,25
10	Y.10	-	-	4	32	15	51	100	4,22
11	Y.11	-	-	6	34	11	51	100	4,10
12	Y.12	-	1	6	28	16	51	100	4,16
13	Y.13	-	18	10	9	14	51	100	3,37
14	Y.14	-	-	2	38	11	51	100	4,18

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar bekerja dengan ketelitian yang cukup tinggi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

D. Hasil Olahan Data dan Analisis Statistik

- 1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 17.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 51 orang.

- (a) Uji Validitas. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation $>$ dari r_{Tabel} yaitu 0,2329.⁷⁵

Tabel IV.6 Uji validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	STRES KERJA (X)	p.1x	0.650	0,2329	Valid
2		p.2x	0.652	0,2329	Valid
3		p.3x	0.610	0,2329	Valid
4		p.4x	0.695	0,2329	Valid
5		P.5x	0.540	0,2329	Valid
6		P.6x	0.654	0,2329	Valid
7		P.7x	0.438	0,2329	Valid
8		P.8x	0.413	0,2329	Valid
9		P.9x	0.687	0,2329	Valid
10		P.10x	0.592	0,2329	Valid
11		P.11x	0.701	0,2329	Valid
12		P.12x	0.720	0,2329	Valid
13		P.13x	0.781	0,2329	Valid
14		P.14x	0.685	0,2329	Valid
1	Produktivitas Kerja	P.1y	0.784	0,2329	Valid
2		P.2y	0.616	0,2329	Valid
3		P.3y	0.615	0,2329	Valid
4		P.4y	0.674	0,2329	Valid
5		P.5y	0.679	0,2329	Valid
6		P.6y	0.638	0,2329	Valid
7		P.7y	0.374	0,2329	Valid
8		P.8y	0.387	0,2329	Valid
9		P.9y	0.375	0,2329	Valid
10		P.10y	0.702	0,2329	Valid
11		P.11y	0.435	0,2329	Valid
12		P.12y	0.569	0,2329	Valid
13		P.13y	0.578	0,2329	Valid
14		P.14y	0.525	0,2329	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Dari Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{Tabel} yaitu 0,2329. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

⁷⁵Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, 2005), h. 68

- (b) Uji Reliabilitas. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ ⁷⁶

Tabel IV.7 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	28

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Hasil output SPSS 17.0 pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,944 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel stres kerja dan produktivitas kerja adalah reliabel.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel IV.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,039	4,179		6,710	,000
X	,639	,091	,708	7,025	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

⁷⁶Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.72

Berdasarkan output SPSS *statistics 17.0 for windows* Tabel 4.8 maka, persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 28,039 + 0,639X$$

Intrepretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

$\alpha = 28,039 \rightarrow$ Nilai konstanta 28,039 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan konstan sebesar 28,039.

$\beta = 0,639 \rightarrow$ Variabel stres kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 0,639. Jika variabel stres kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka stres kerja meningkat 0,639. Artinya bila variabel stres kerja meningkat maka, produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat secara linier sebesar 0,639.

Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi, stres demikian disebut eustress.⁷⁷

(a) Uji-t

Signifikasi dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melalui uji t_{test} . Nilai uji t_{test} dapat dilihat dari $p\text{-value}$ pada variabel independen, jika $p\text{-value}$ lebih besar dari $level\ df$

⁷⁷Mergianti, *Stress Kerja :Latar Belakang Penyebab Stres Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, (Surabaya, Kesehatan Masyarakat Unniiversitas Airlangga, 1999), h. 78-79

significant yang ditentukan ($\alpha = 0,05$).⁷⁸ Berdasarkan Tabel 4.8 maka, hasil uji t_{test} dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja memiliki $p\text{-value}$ $0,000 > 0,05$ yang artinya variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Variabel stres kerja (x) t_{hitung} memiliki $= 7,025 > t_{\text{Tabel}} 2,008$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ karena t_{hitung} dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. selain itu variabel stres kerja memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja, Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sumbangan efektif stres kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 50,2%, artinya masih terdapat 49,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel stres kerja, misalnya lingkungan kerja, pengalaman, dan upah.

(b) Analisis Korelasi (R)

Analisa Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan reciprocal. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis.

⁷⁸Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.58.

Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,708 ^a	,502	,492	3,473	,502	49,351

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 17.0), 2015

Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada Tabel di atas yaitu 0,708. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hubungan yang antara variabel stres kerja dengan variabel produktivitas kerja sangat kuat berdasarkan dengan skala pengukuran korelasi.

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,0502. Artinya variabel stres kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja walaupun tidak terlalu, sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Hasil penelitian dengan uji t dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel (stres kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar dimana syarat uji t yaitu Thitung harus lebih besar dari Ttabel, Thitung sebesar 7,025 lebih besar dari Ttabel yaitu 2,008. Dalam hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier sederhana maka diperoleh R (koefisien korelasi) produktivitas dengan stres kerja sebesar 0,708 dan R Square = 0,502 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti ada

pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas sebesar 5,02% pada PT. Trijaya Pratama Futures artinya semakin besar stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula produktivitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Hasil diatas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh dengan produktivitas pada organisasi, dimana jika stress kerja semakin tinggi maka produktivitas di perusahaan semakin rendah. Sedangkan jika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan semakin rendah maka produktivitas perusahaan tersebut juga semakin tinggi.⁷⁹

Ketika karyawan merasa adanya kondisi stres yang melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi dalam bekerja dan produktivitas kerja pun ikut menurun secara keseluruhan.

Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja. Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja.⁸⁰ Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya banyak hal yang menguntungkan pihak perusahaan jika seorang karyawan tidak mengalami stres di tempat dia bekerja.⁸¹ Dalam hal ini karyawan memiliki stress kerja yang rendah karena adanya ruangan yang tersedia cukup

⁷⁹Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja, cet. ke-4* (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006), h. 75

⁸⁰Okta Wisudawati Harrisma Dan Andre Dwijanto Witjaksono, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013

⁸¹Saragih, E, *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. 2010 <http://ppmmanajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>

untuk karyawan untuk bekerja, hubungan antara atasan, rekan kerja dan karyawan juga dijaga keharmonisannya, dan tugas yang diberikan juga jelas bagi karyawan.

Kondisi karyawan yang baik dan nyaman berperan penting dalam mengembangkan produktivitas suatu perusahaan, demikian juga sebaliknya apabila kondisi karyawan mengalami stres dan tidak nyaman akan memungkinkan produktivitasnya rendah, pencapaian target dan ketika karyawan bekerja dalam siklus waktu yang cepat dan megandalkan kerjasama team membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan dalam pelaksanaan dalam tugasnya karyawanpun mendapatkan bonus sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja seperti halnya dengan devisi marketing ketika pegawai mendapatkan nasaba khususnya nasaba yang melakukan investasi diatas 10 juta maka karyawan akan mendapatkan 2% dari PT. Trijaya Pratama Futures .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bab ini akan diuraikan kesimpulan berupa rangkuman dari hasil penelitian serta saran yang berupa praktis dan metodologi untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan analisis data yang di peroleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

Adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier sederhana maka diperoleh R (koefisien korelasi) produktivitas dengan stres kerja sebesar 0,708 dan R Square 0,502 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) = 0,502 menunjukkan stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. Dimana sumbangan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures makassar adalah sebesar 50,2% sedangkan 49,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian dengan uji t dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel (stres kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) pada PT. Trijaya Pratama

Futures Makassar dimana syarat uji t yaitu t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} . t_{hitung} sebesar 7,025 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,008. Hal ini berarti ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas sebesar 50,2% pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar artinya semakin besar stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula produktivitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

B. *Sara-Saran*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperlukan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian, yaitu:

1. Bagi instansi diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut yang mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan.
2. Instansi juga perlu memberikan nasihat atau saran untuk mengurangi stres dengan memberikan gaji dan dapat juga dengan mengubah kondisi lingkungan yang baik agar para karyawan yang berada pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar dapat menunjukkan hasil kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas yang baik pula.
3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres tertinggi yang dimiliki karyawan yaitu pada aspek psikis dibandingkan dengan perilaku dan fisik sehingga diharapkan kepada instansi agar memberikan salah satu cara alternatif untuk mengurangi jumlah stres karyawan terutama dalam aspek psikis. Salah satu alternatif yang dapat diberikan pihak instansi yaitu seperti reward (memberi-

kan penghargaan berupa bonus, pujian dll), motivasi yang dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan produktivitas di PT. Trijaya Pratama Futures Makassar.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tema yang sama, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi Edisi I*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005).
- Anoraga, Panji, *Manajemen Bisnis*, Semarang : PT. Rineka Cipta 2009.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja, cet. ke- 4* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Bachtiar, Wardi, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah* Jakarta: Logos, 1997
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Faliza, Nur.. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh*. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara. Volume 1 Nomor 2 Januari 2011
- Gitosudarmo Indriyodan I Nyomansuditta, *perilaku organisasi*, Yogyakarta , BPFE, 1997.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi VII*, Jakarta, Bumi Aksara, 2006
- Inancevich. J. M, Matteson, M. T Konopaske R. *Perilaku Organisasi, Jakarta Edisi 7 Jilid 1*, Erlangga, 2006
- J. P. Caplin Terjemahan Kartini Kartono, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 1999.
- Kementrian Agama, *Al Quran Dan Terjemahan*, Depok, 2009.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono*, Yogyakarta : CV Andi, 2006.
- Madjid, Nurcholish, *Pintu Pintu Menuju Tuhan*, Paramadina, Jakarta Timur, 2005.
- Mergianti, Stress Kerja: *Latar Belakang Penyebab Stres Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, Surabaya, Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, 1999.
- Moellfi, Sjahmien, *Ilmu Gizi*, Jakarta, PT. Papas Sinar Sinarti Bhatar, 2003.
- Nugroho, Agung, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*.

- Nurmalini. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.VI, No.1,2008
- OktaWisudawatiHarrisma Dan Andre DwijantoWitjaksono,*PengaruhStres KnerjaTerhadapProduktivitasKerjaMelaluiKepuasanKerja, JurnalIlmuManajemen*| Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- P. Siagian, Sondang, *TeoriPengembanganOrganisasi*, Jakarta: BumiAksara, 2007
- P. Siagian,Sondang,*ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta, BumiAksara, 2000
- P. Robbins, Steven. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi V*, Jakarta : Erlangga 2002
- P.Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. *PerilakuOrganisasi*. Jilid 1.Edisi 12.Terjemahanoleh Diana Angelica. 2008. Jakarta :SalembaEmpat.
- RosadyRuslan, *MetodePenelitian: Public Relation danKomunika*Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2003.
- Saragih, E,*ManajemenStres Di TempatKerja*. 2010.<http://ppmmanajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>
- Sedarmayanti, *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerjaEdisi VII*, Bandung :MandarMaju, 2009
- Siagain, Dergibson, *MetodeStatistikaUntukBisnisdanEkonomi*, Jakarta: GramediaPusakaUtama, 2000.
- Sugiyono, *StatistikUntukPenelitian*,Bandung: PenerbitAlfabeth, 2008
- Sugiyono, *Metodepenelitiankuantitatif, kualitatifdan R&D*,.Bandung :Alfabeta, 2010.
- Sinungan,Muchdarsyah,*ProduktifitasApa Dan BagaimanaEdisi III*, Jakarta, BumiAksara, 2009.
- Sutrisno, Edi, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2010
- T. Hani Handoko, *ManajemenPersonalia Dan SumberdayaManusiaEdisi XIV*, Yogyakarta, BPFE, 2008.
- Tarupulo, Bambang, *Warta KesehatanKerja Media KomunikasiKesehatanKerjaEdisi II*, 2002.
- Triatna, Cepi ,*Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2015.

Tua, Marihot, Effendi, *SumberDayaManusiaEdisi IV*, Jakarta: PT. Grahasindo, 2007

Widarjono, Agus, *EkonometrikaTeoridanAplikasiuntukEkonomidanBisnis* Yogyakarta: Ekonisia, 2005.

Wignjoebroto, Sritomo*EkonomiStudiGerak* Dan *WaktuTeknikAnalisisUntukPeningkatanProduktivitasKerja*, Surabaya, GunaWijaya, 2003.

Wuisan, Argo B. 2007. Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.3, No.2, 15 Maret 2012).



KOESIONER PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT. Trijaya Pratama Futures Makassar

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu/S1 jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu dengan menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawab dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi peneliti yang berjudul, **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar**, maka untuk pengisian kuesioner ini di isi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membahayakan konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, oktober 2015
Peneliti,

Firdaus Amirullah
NIM : 10600111027

KUESIONER

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

Trijaya Pratama Futures Makassar

I. Identitas Responden

Nama	
Alamat	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
Bagian	
Umur	<input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 20 – 29 <input type="checkbox"/> 30 – 39 <input type="checkbox"/> 40 – 49 <input type="checkbox"/> > 50

I. PERTANYAAN PENELITIAN TENTANG STRES KERJA

Berikan jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu,
dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

1. SS : Sangat setuju
2. S : Setuju
3. TP/N : Tidak Pasti/netral
4. TS : Tidak setuju
5. STS : Sangat tidak setuju

NN O	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan					
2	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima					
3	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya.					
4	Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya.					
5	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
6	Alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak					
7	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan.					
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan belum efektif.					
9	Diperusahaan tempat saya bekerja ada hubung					

	an yang tidak baik antara atas dan karyawan.					
10	Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja di perusahaan ini, tetapi tidak mengalami peningkatan posisi di dalam pekerjaan.					
11	Saya merasa saah, ada persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja.					
12	Saya mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan pekerjaan saya					
13	Saya memikirkan masalah keluarga saat bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan saya.					
14	Saya melibatkan masalah di luar kantor dengan pekerjaan saya di kantor, sehingga pekerjaan saya tidak selesai.					

II. PERTANYAAN PENELITIAN TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA

Berikan jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TP/N : Tidak Pasti/Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

N	PERNYATAAN	S	S	N	T	ST
---	------------	---	---	---	---	----

O		S			S	S
1	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
2	Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3	Dengan posisi saya sekarang, saya dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.					
4	Pengalaman kerja saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan sekarang.					
5	Saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Saya mampu berkomunikasi secara efektif sesuai pekerjaan saya					
7	Saya mampu mengatur dan mengelola pekerjaannya dengan baik					
8	Saya menyukai tantangan dalam bekerja					
9	Saya dapat mengendalikan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang negatif/ <i>fraud</i> dalam lingkungan kerja					
10	Saya memahami etik dalam bekerja					
11	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti/tidak ceroboh					

12	Sayamampumelakukaninisiatifdalamkerja					
13	Sayamengerjakantugas yang tidaksesuaidengan <i>job description</i>					
14	Sayamemahami SOP yang diberlakukanolehperusahaan					





LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

LAMPIRAN 2 TABULASI

NO	X														TOTAL X	Y														TOTAL Y
1	2	4	4	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	51	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	60	
2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	2	54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	64	
3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	51	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	60
4	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	2	47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	59
5	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	45	4	5	3	2	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	55
6	3	2	4	3	2	3	3	2	5	4	1	4	4	1	41	4	5	1	2	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	51
7	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	2	52	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	62
8	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	49	3	2	4	1	5	3	4	2	4	3	5	3	2	4	45
9	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	2	2	42	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	55
10	2	2	5	1	3	2	2	1	3	2	4	2	4	1	34	4	5	3	4	5	3	2	1	4	5	3	4	3	5	51
11	4	2	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	53	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	64
12	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	40	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	5	59
13	1	3	2	4	5	4	1	2	4	3	4	2	4	3	42	5	4	3	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4	4	55
14	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
15	1	3	4	4	4	5	2	3	3	5	2	2	3	4	45	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	55
16	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	59
17	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	44	4	5	3	2	5	4	5	4	3	5	4	4	2	5	55
18	4	1	1	2	3	3	3	1	4	2	3	1	2	3	33	5	4	3	5	4	2	1	2	4	4	3	3	2	5	47
19	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	49	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	62
20	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	2	3	47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	58
21	2	3	4	4	4	2	5	3	2	4	4	4	5	4	50	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	63
22	5	3	4	5	5	2	5	3	2	5	2	3	4	2	50	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	63

23	2	3	5	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51	
24	1	4	5	3	5	3	4	3	2	5	2	5	3	3	48	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	62
25	2	3	3	5	2	5	4	3	3	4	3	3	3	4	47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	53
26	2	3	4	2	5	3	2	3	2	4	3	5	2	2	42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	52
27	2	3	4	4	2	5	5	3	2	4	2	3	3	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54
28	2	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	2	2	2	51	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	60
29	2	4	2	3	5	4	5	3	3	4	2	4	5	4	50	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	63	
30	3	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	49	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	62
31	3	3	3	4	5	4	3	5	2	5	3	3	3	3	49	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	61
32	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	2	2	51	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	65
33	3	4	2	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	57
34	4	3	4	5	3	3	2	4	2	2	2	3	3	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	57
35	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	2	3	2	49	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	58	
36	5	4	4	5	4	3	5	5	2	2	2	2	4	2	49	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54
38	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	3	3	5	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
39	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	5	5	3	4	48	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
40	3	3	4	3	3	5	2	2	3	4	4	5	4	5	50	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	63	
41	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	59
42	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
43	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	4	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	55	
44	2	3	5	5	3	4	5	3	2	3	5	4	3	2	49	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	57	
45	2	3	5	2	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	50	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	63	
46	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	38	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	46	
47	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	50	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	62	

48	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	38	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	52
49	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54
50	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	5	2	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	50
51	5	2	4	5	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	55



Lampiran 3

Statistics

		p1x	p2x	p3x	p4x	p5x	p6x	p7x
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2,82	3,14	3,41	3,53	3,39	3,27	3,27

Statistics

		p8x	p9x	p10x	p11x	p12x	p13x	p14x
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,06	3,31	3,61	3,35	3,22	3,25	2,96

Statistics

		p1y	p2y	p3y	p4y	p5y	p6y	p7y
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,12	4,14	4,00	4,08	4,22	4,16	4,02

Statistics

		p8y	p9y	p10y	p11y	p12y	p13y	p14y
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,20	4,25	4,22	4,10	4,16	3,37	4,18

Frequency Table

p1x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9
	2	19	37,3	43,1
	3	18	35,3	78,4
	4	6	11,8	90,2
	5	5	9,8	100,0
	Total	51	100,0	

p2x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	9	17,6	17,6	19,6
3	25	49,0	49,0	68,6
4	14	27,5	27,5	96,1
5	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p3x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	10	19,6	19,6	21,6
3	13	25,5	25,5	47,1
4	21	41,2	41,2	88,2
5	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p4x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	8	15,7	15,7	17,6
3	13	25,5	25,5	43,1
4	21	41,2	41,2	84,3
5	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p5x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	6	11,8	11,8	13,7
3	26	51,0	51,0	64,7
4	8	15,7	15,7	80,4
5	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p6x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	15,7	15,7	15,7
3	26	51,0	51,0	66,7
Valid 4	12	23,5	23,5	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p7x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,9	3,9	3,9
2	13	25,5	25,5	29,4
Valid 3	16	31,4	31,4	60,8
4	9	17,6	17,6	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p8x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,9	3,9	3,9
2	9	17,6	17,6	21,6
Valid 3	26	51,0	51,0	72,5
4	12	23,5	23,5	96,1
5	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p9x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	29,4	29,4	29,4
3	16	31,4	31,4	60,8
Valid 4	9	17,6	17,6	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p10x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	11	21,6	21,6	23,5
3	7	13,7	13,7	37,3
4	20	39,2	39,2	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p11x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	12	23,5	23,5	25,5
3	15	29,4	29,4	54,9
4	14	27,5	27,5	82,4
5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p12x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	13	25,5	25,5	27,5
3	19	37,3	37,3	64,7
4	10	19,6	19,6	84,3
5	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p13x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	25,5	25,5	25,5
3	17	33,3	33,3	58,8
4	16	31,4	31,4	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p14x

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5,9	5,9	5,9
2	19	37,3	37,3	43,1
Valid 3	11	21,6	21,6	64,7
4	13	25,5	25,5	90,2
5	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p1y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	13,7	13,7	13,7
Valid 4	31	60,8	60,8	74,5
5	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p2y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	6	11,8	11,8	13,7
Valid 4	29	56,9	56,9	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p3y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
3	6	11,8	11,8	13,7
Valid 4	35	68,6	68,6	82,4
5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p4y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	4	7,8	7,8	9,8
3	2	3,9	3,9	13,7
4	27	52,9	52,9	66,7
5	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p5y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7,8	7,8	7,8
4	32	62,7	62,7	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p6y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	5	9,8	9,8	11,8
4	30	58,8	58,8	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p7y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	3,9	3,9	5,9
3	3	5,9	5,9	11,8
4	34	66,7	66,7	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p8y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	3,9	3,9	5,9
3	5	9,8	9,8	15,7
4	21	41,2	41,2	56,9
5	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p9y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5,9	5,9	5,9
4	32	62,7	62,7	68,6
5	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p10y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	7,8	7,8	7,8
4	32	62,7	62,7	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p11y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	11,8	11,8	11,8
4	34	66,7	66,7	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p12y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	6	11,8	11,8	13,7
Valid 4	28	54,9	54,9	68,6
5	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p13y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	18	35,3	35,3	35,3
3	10	19,6	19,6	54,9
Valid 4	9	17,6	17,6	72,5
5	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

p14y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,9	3,9	3,9
Valid 4	38	74,5	74,5	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Lampiran 4.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,708 ^a	,502	,492	3,473	,502	49,351

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	49	,000

a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595,138	1	595,138	49,351	,000 ^b
Residual	590,901	49	12,059		
Total	1186,039	50			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,039	4,179		6,710	,000
x	,639	,091	,708	7,025	,000

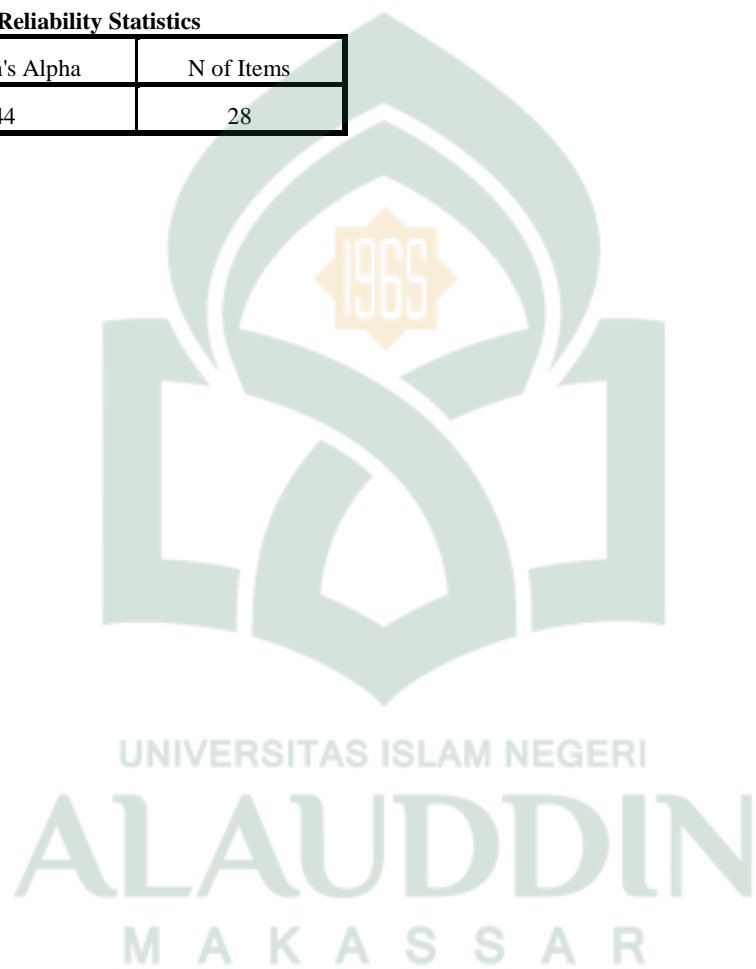
a. Dependent Variable: y

Lampiran 5.**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	28



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1x	3,60	,855	30
p2x	3,67	,922	30
p3x	3,77	,971	30
p4x	3,50	1,009	30
p5x	3,43	1,073	30
p6x	3,60	1,102	30
p7x	3,47	1,279	30
p8x	3,00	,871	30
p9x	3,60	1,037	30
p10x	3,83	1,117	30
p11x	3,77	1,165	30
p12x	3,57	1,040	30
p13x	3,90	1,185	30
p14x	3,70	1,022	30
p1y	3,70	1,119	30
p2y	3,90	1,185	30
p3y	3,93	1,172	30
p4y	3,90	,995	30
p5y	4,03	1,217	30
p6y	4,00	1,050	30
p7y	4,03	,999	30
p8y	4,13	1,074	30
p9y	4,27	,521	30
p10y	4,07	1,172	30
p11y	4,10	,607	30
p12y	4,17	,592	30
p13y	3,57	1,251	30
p14y	3,73	1,258	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1x	102,33	321,195	,650	,941
p2x	102,27	319,513	,652	,941
p3x	102,17	319,730	,610	,942
p4x	102,43	315,909	,695	,941
p5x	102,50	319,983	,540	,942
p6x	102,33	315,057	,654	,941
p7x	102,47	320,189	,438	,944
p8x	102,93	328,064	,413	,943
p9x	102,33	315,471	,687	,941
p10x	102,10	317,059	,592	,942
p11x	102,17	311,661	,701	,940
p12x	102,37	314,240	,720	,940
p13x	102,03	307,964	,781	,939
p14x	102,23	315,909	,685	,941
p1y	102,23	311,082	,748	,940
p2y	102,03	314,585	,616	,941
p3y	102,00	314,897	,615	,941
p4y	102,03	316,999	,674	,941
p5y	101,90	311,197	,679	,941
p6y	101,93	316,892	,638	,941
p7y	101,90	327,334	,374	,944
p8y	101,80	325,683	,387	,944
p9y	101,67	334,437	,375	,944
p10y	101,87	311,430	,702	,940
p11y	101,83	331,868	,435	,943
p12y	101,77	329,289	,569	,942
p13y	102,37	314,654	,578	,942
p14y	102,20	316,786	,525	,943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105,93	341,857	18,489	28

RIWAYAT HIDUP



Nama, firdaus amirullah, lahir pada tanggal 27 Maret 1992 di Tarumpakkae, Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo , Provinsi Sulawesi-selatan, merupakan anak kedua dari empat bersaudara hasil buah kasih dari Abdul Rahman dengan Indo Aco . Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 231 Liu dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah As'adiyah Tsanawiyah Atapange Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo, dan lulus pada tahun 2008, dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Majauleng Jurusan IPS dan lulus pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar di tahun 2011 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar .

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R